

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Sebagian besar organisasi memperoleh progres yang besar dengan menyetujui strategi program penyeimbangan *reward* dan penghargaan bagi karyawan (Danish & Usman, 2010). BUMN atau Badan Usaha Milik Negara yang dijelaskan sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 1998 dan Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 1998 merupakan pelaku kegiatan ekonomi yang penting dalam perekonomian nasional, yang bersama-sama dengan pelaku ekonomi lain yaitu swasta (besar-kecil, domestik-asing) dan koperasi, merupakan pengejawantahan dari bentuk bangun demokrasi ekonomi yang akan terus dikembangkan secara bertahap dan berkelanjutan.

Sesuai dengan undang-undang republik Indonesia nomor 19 tahun 2003 pasal 87 ayat 1 dijelaskan bahwa karyawan BMUN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak, dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. BUMN merupakan perusahaan yang berorientasi pada profit. Sehingga demikian pula BUMN menerapkan prinsip kepada karyawan. BUMN memiliki tujuan untuk memberikan sumbangsih dalam peningkatan perekonomian Indonesia. Penelitian ini menggunakan karyawan Bumn sebagai subjek karena perusahaan-perusahaan BUMN merupakan perusahaan yang mengejar profit. Agar mendapatkan profit yang tinggi, maka perusahaan perlu memiliki karyawan

dengan performa yang tinggi. Performa yang tinggi didapatkan dari kepuasan kerja (Wicker, 2011). Maka dari itu karyawan BUMN membutuhkan kepuasan kerja sebagai salah satu sarana peningkatan performa kerja. Maka dari itu, karyawan membutuhkan kepuasan kerja agar performa karyawan dapat meningkat.

Karyawan yang puas akan menjadi karyawan yang produktif (Saiyadain, 2009). Kepuasan kerja memberikan keadaan emosional yang puas yang mengarah pada sikap kerja positif dan peningkatan performa (Wicker, 2011). Schafer (Evans, 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai sebuah pemenuhan individu. Secara luas, kepuasan kerja akan bervariasi tergantung kebutuhan individual mana yang bisa dipuaskan dalam pekerjaan, semakin kuat kebutuhan maka semakin dekat kepuasan kerja akan terpenuhi. Kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, namun merupakan suatu respon psikologis multidimensional yang terlibat dalam satu pekerjaan, sehingga banyak tindakan yang diperlukan agar kepuasan kerja dapat meningkat (Hulin & Judge, 2003).

Spector (1985) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai refleksi perasaan individu terhadap pekerjaannya tetapi dilihat dari berbagai aspek-aspek pekerjaannya. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Spector (1985) karyawan yang puas dapat diketahui ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Bukan hanya perasaan senang, karyawan yang puas juga dapat dilihat dari aspek lain seperti interaksi dengan atasan, dan rekan kerja, pendapat karyawan tentang lingkungan kerjanya, serta kesesuaian keahlian yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan karyawan A, ditemukan bahwa terdapat beberapa keluhan yang sering dilaporkan oleh para karyawan lain terkait pekerjaan, yaitu tidak sesuainya gaji dengan beban kerja, ketidakcocokan dengan atasan, kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap pekerjaan, serta karyawan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan A sendiri telah bekerja lebih dari 10 tahun di perusahaan. Karyawan A sempat mengeluhkan mengenai manajemen yang ada di perusahaan. Pernyataan yang dikemukakan oleh karyawan A menunjukkan bahwa penghargaan terhadap pekerjaan perlu untuk dilakukan agar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berharga dan memiliki makna. Ketika karyawan tidak menerima penghargaan, maka karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Pada wawancara kedua dengan karyawan B, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya. Atasan yang kurang menyenangkan, fasilitas perusahaan yang masih kurang menjadi keluhan dari karyawan B. Berdasarkan informasi dari karyawan B belum pernah terjadi kasus yang serius terkait dengan kurangnya kepuasan kerja. Respon-respon yang dimunculkan ketika karyawan tidak puas berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan B antara lain, malas masuk bekerja, terlambat datang ke kantor, tidak mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, serta mengeluh baik tentang pekerjaan maupun tentang rekan kerja dan atasannya.

Kepuasan kerja penting sebagai alat pemenuhan aktualisasi diri (Strauss & Sayles, 1981). Munculnya ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menyebabkan

semangat kerja menurun, produktifitas lebih rendah dan menyebabkan lingkungan sosial tidak sehat. Rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan karyawan melakukan tindakan yang disebutkan oleh Robbins (Munandar, 2012), yaitu diantaranya tindakan *constructive-destructive* dimana karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan cara keluar dari perusahaan, dan *passive-destructive* dimana karyawan akan menunjukkan sikap acuh pada pekerjaan maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Perasaan frustrasi dan putus asa juga dapat muncul pada karyawan jika mereka tidak menerima apresiasi (Nelson, 2006).

Pemberian pengakuan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam hubungan antara atasan dan bawahan (Kadarisman, 2012). Pemberian pengakuan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Pengakuan karyawan diakui secara luas sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif (Cannon, 2015). Pengakuan karyawan merupakan kontributor terbesar dalam meningkatkan koneksi antara karyawan dan organisasi (Saunderson, 2004). Pengakuan kerja pada karyawan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan dapat memberikan keuntungan bagi organisasi, yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja (Saunderson, 2004). Pencapaian yang diraih oleh karyawan perlu untuk ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dihargai dan diapresiasi (Tessema, Ready, & Embaye, 2013).

Pengakuan merupakan salah satu komponen utama yang diabaikan oleh perusahaan-perusahaan saat ini (Alam, Saeed, Sahabuddin, & Akter, 2013).

Karyawan memiliki nilai, sikap, ketertarikan dan ekspektasi yang berbeda dan perlu untuk dipertimbangkan ketika ingin memutuskan metode pemberian pengakuan (Tessema, Ready, & Embaye, 2013). Pengakuan adalah identifikasi atau penghargaan yang diberikan atas sesuatu yang dicapai (Alam, Saeed, Sahabuddin, & Akter, 2013). Karyawan perlu untuk diakui dan dihargai atas kerja keras dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi (Alam, Saeed, Sahabuddin, & Akter, 2013). Pemberian pengakuan karyawan yang efektif terlihat di organisasi yang memiliki budaya *supportive* yang kuat (Saunderson, 2004). Hal ini sesuai dengan data survei yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management* (2016) dimana hasil survei menunjukkan bahwa kontributor tertinggi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu, adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan di tingkat pekerjaan manapun. Pemberian pengakuan serta penghargaan kepada karyawan dapat menjadi faktor yang signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan (Saunderson, 2004).

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengungkap bagaimana hubungan antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan dan mengetahui lebih lanjut keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka peneliti akan menggunakan metode kuantitatif, sebagai metode untuk mengungkap pertanyaan dari penelitian ini, karena melihat banyaknya populasi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini bagi karyawan :
 - 1) Karyawan memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang dilalukan memiliki nilai dan bermanfaat bagi diri sendiri serta perusahaan.
- b. Manfaat yang diperoleh bagi perusahaan, yaitu
 - 1) Perusahaan dapat mempertimbangkan permasalahan tersebut sebagai suatu hal yang penting untuk diperhatikan bagi perusahaan dan dapat merancang penyelesaian masalah yang lebih tepat agar masalah tersebut tidak terulang kembali di perusahaan.

2. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan manfaat terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah serta memperkaya sumber penelitian terkait hubungan pengakuan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menemukan pemecahan masalah yang lebih baik serta memberikan pengetahuan yang baru terkait penelitian yang dilakukan.

D. Keaslian Penelitian

Danish dan Usman (2010) meneliti dampak dari penghargaan dan pengakuan terhadap kepuasan kerja dan motivasi pada 220 karyawan perusahaan dan organisasi yang bekerja di berbagai sektor. Subjek penelitian terdiri atas 177

orang laki-laki dan 43 orang perempuan. Penelitian yang dilakukan berdasarkan konsep dari Vansteenkiste (Danish & Usman, 2010), yang menyatakan bahwa karyawan yang bekerja karena adanya motivasi intrinsik akan merasa lebih menikmati dan puas terhadap pekerjaannya. Penelitian dilakukan dengan cara pemberian angket yang terdiri atas karakteristik demografis, *Spector's job satisfaction survey*, dan *Hackman and Oldham's job diagnostic survey*.

Ali dan Ahmed (2009) meneliti tentang dampak program penghargaan dan pengakuan kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian terdiri 80 orang karyawan dari perusahaan UNILEVER. Penelitian berdasarkan pernyataan dari Beer, Spector, Lawrence, Mills dan Walton (Ali & Ahmed, 2009) mengenai harapan karyawan agar organisasi mereka memberikan gaji yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan. Penelitian dilakukan dengan pemberian kuisioner biografis, dan *Beer's the work satisfaction and motivation questionnaire*.

Tessema, Ready, dan Embaye (2013) meneliti mengenai efek pengakuan, gaji, dan tunjangan karyawan terhadap kepuasan kerja pada 1195 mahasiswa dari tiga negara berbeda. Rincian subjek, yaitu 457 mahasiswa Amerika Serikat, 347 mahasiswa Malaysia, dan 391 mahasiswa dari Vietnam. Penelitian yang dilakukan berdasarkan berbagai penelitian terkait kepuasan kerja yang ditinjau dari berbagai disiplin ilmu, termasuk perilaku organisasi, manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri dan organisasi, dan psikologi sosial (Cranny, Smith, & Stone; Darling, Arn, & Gatlin; Hoppock; Ramayah & Nasrudin, dalam Tessema, Ready,

& Embaye, 2013). Penelitian dilakukan dengan cara pemberian *modified Spector's job satisfaction survey*.

1. Keaslian Topik

Berdasarkan penelitian sebelumnya Danish dan Usman (2010) meneliti mengenai dampak dari penghargaan dan pengakuan terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Persamaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah pengukuran variabel penelitian pengakuan dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan perusahaan yang bekerja di departemen berbeda. Perbedaan dari penelitian ini dengan sebelumnya, penelitian yang akan peneliti lakukan akan lebih spesifik pada satu perusahaan swasta yang bertempat di Sulawesi Selatan berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Danish dan Usman (2010) yang mengambil sampel penelitian dari beberapa perusahaan yang berbeda.

2. Keaslian Teori

Spector (Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai refleksi perasaan individu terhadap pekerjaannya yang ditinjau dari berbagai aspek pekerjaan mereka. Pada intinya kepuasan kerja adalah seberapa jauh individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya yang dilihat dari berbagai aspek. Aspek-aspek tersebut terdiri atas gaji, kesempatan untuk promosi, tunjangan, penghargaan (apresiasi dan pengakuan), atasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi, dan kondisi kerja (Spector, 1985).

Brun dan Dugas (2008) mendefinisikan pengakuan kerja sebagai respon dan penilaian yang diberikan atas kontribusi individu yang ditinjau bukan hanya dari performa kerja namun juga ditinjau dari dedikasi dan keterikatannya kepada pekerjaan yang dilakukan. Pada intinya, pengakuan kerja diberikan kepada individu sesuai dengan tingkat kontribusinya kepada organisasi dan perusahaan ditinjau dari empat dimensi, yaitu *personnal*, *achievement*, *work performance*, dan *job dedication* (Brun & Dugas, 2008).

3. Keaslian Alat Ukur

Pengukuran pengakuan kerja yang dilakukan menggunakan *Recognition Scale* yang dikembangkan oleh Cannon (2015) berdasarkan tinjauan teori dari Brun dan Dugas (2008). *Recognition Scale* terdiri dari 25 aitem yang ditinjau dari 4 aspek pengakuan kerja yang dikemukakan oleh Brun dan Dugas (2008). Pengakuan kepuasan kerja yang dilakukan menggunakan *Job Satisfaction Survey* yang dikembangkan oleh Spector (1985). *Spector's Job Satisfaction Survey* terdiri atas 36 aitem yang ditinjau dari 9 aspek yang dikemukakan oleh Spector (1985).

4. Keaslian Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danish dan Usman (2010), yaitu karyawan perusahaan. Akan tetapi, peneliti berfokus pada karyawan pada satu perusahaan swasta. Responden penelitian yang akan diteliti yaitu karyawan tetap yang bekerja di perusahaan BUMN